



RELAZIONE ANNUALE SULLE ATTIVITÀ SVOLTE

ANNO 2025

(ex artt. 18 e 19 legge regionale n. 1/2018)

Premessa

La Relazione sulle attività svolte è il documento consuntivo che chiude il ciclo annuale di programmazione e attuazione di obiettivi e interventi che ARPAL Umbria sviluppa nell'ambito delle politiche regionali in materia di lavoro e apprendimento permanente, ai sensi della L.R. 14 febbraio 2018 n. 1 e s.m.i, quale ente strumentale della Regione Umbria dotato di personalità giuridica di diritto pubblico e avente autonomia amministrativa, organizzativa, contabile e gestionale e specifico centro di competenza tecnica per la gestione e lo sviluppo del sistema regionale integrato dei servizi per il lavoro e delle politiche attive.

In risposta ad un più generale principio di *accountability*, la Relazione dà conto delle attività realizzate e dei risultati conseguiti dall'Agenzia nel corso dell'anno, in coerenza e attuazione del quadro degli indirizzi politici definiti dalla Giunta regionale e degli obiettivi di valore pubblico e strategici declinati nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), adottato con Deliberazione dell'Organo di indirizzo politico su proposta del Direttore e sottoposto all'approvazione della stessa Giunta regionale nell'esercizio delle funzioni di vigilanza e controllo sull'attività dell'Agenzia, ai sensi dell'art. 23, comma 2, lett. b) della richiamata legge regionale.

Il PIAO 2025-2027 di ARPAL Umbria è stato adottato con Determinazione n. 157 del 12 febbraio 2025 del Commissario Straordinario nominato ai sensi della Deliberazione n. 51 del 22.01.2025, con la quale la Giunta regionale ha disposto la revisione della L.R. n. 1/2018 e dato il via al processo di riforma dell'assetto istituzionale, organizzativo e delle funzioni dell'Agenzia. Per effetto di tale disposizione, infatti, al fine di garantire il regolare funzionamento della stessa, nelle more del completamento del processo di riforma, sono state attribuite al Commissario tutte le funzioni e i compiti dalla legge regionale precedentemente assegnati al Presidente, al Consiglio di Amministrazione e al Direttore.

La Giunta regionale ha quindi approvato Il PIAO 2025-2027 di ARPAL Umbria, unitamente al Piano triennale dei fabbisogni di personale, con Deliberazione n. 121 del 21 febbraio 2025, validando così l'intero impianto strategico ed operativo per l'anno 2025.

L'iter legislativo per la revisione della legge 1/2018 si è concluso con l'approvazione da parte dell'Assemblea Legislativa della L.R. 30.04.2026 n. 6, con la quale, tra l'altro, sono stati individuati come Organi di ARPAL Umbria: l'Amministratore unico, il Direttore, il Revisore unico dei conti.

Conseguentemente, con Deliberazioni n. 699 e n. 700 del 30.06.2026, la Giunta Regionale ha nominato rispettivamente l'Amministratrice Unica e il Direttore dell'Agenzia, ai quali ha conferito i relativi incarichi con i Decreti della Presidente della Giunta regionale nell'ordine n. 33 e n. 34 del 1.07.2026.

L'art. 18 della L.R. n. 1/2018, come modificato dalla L.R. n. 6 del 30.04.2026, dispone che l'Amministratore Unico, in quanto responsabile dell'attuazione degli obiettivi fissati all'Agenzia dalla Giunta regionale, adotti annualmente apposita dettagliata Relazione sull'attività svolta e sui risultati conseguiti da ARPAL Umbria.

Ai sensi dell'art. 19 della legge stessa la Relazione è predisposta dal Direttore anche con riferimento agli obiettivi assegnati allo stesso dall'Amministratore.

Ai sensi del nuovo Regolamento di organizzazione dell'Agenzia, con riferimento alla predisposizione della relazione suddetta, precisa le disposizioni normative sopra richiamate stabilendo, ai sensi del combinato disposto degli articoli 4 comma 1, lett. d) e 5 comma 1, che il Direttore *“predisporre annualmente un'apposita relazione sull'attività svolta e sui risultati conseguiti da sottoporre all'approvazione dell'Amministratore Unico”*¹.

¹ Il Regolamento di organizzazione di Arpal Umbria è stato adottato con Determinazione del Commissario Straordinario di ARPAL Umbria n. 1198 del 30.06.2026 e successiva Deliberazione di Giunta regionale n. 709 del 30.06.2026.

La pianificazione strategica e gli obiettivi 2025

ARPAL Umbria, in quanto ente pubblico strumentale della Regione Umbria, sviluppa il proprio processo di programmazione strategica nel quadro delle politiche regionali in materia di servizi per il mercato del lavoro, l'apprendimento permanente e la promozione dell'occupazione, in coerenza con gli indirizzi definiti dalla Giunta regionale a partire dal DEFR, il Documento di Economia e Finanza Regionale, che integra gli strumenti di programmazione economico-finanziaria con gli obiettivi di valore pubblico, creando una forte correlazione anche con il sistema di valutazione della performance.

La programmazione degli obiettivi strategici e delle linee di intervento nell'ambito dell'azione dell'Agenzia per il 2025 è stata caratterizzata dall'assetto transitorio della *Governance* definito per l'effetto e ai sensi della Deliberazione n. 51 del 22.01.2025 e protrattosi per effetto di successivi provvedimenti di proroga, tutto l'anno 2025 e fino al 30.06.2026, con la quale la Giunta regionale ha disposto la revisione della L.R. n. 1/2018, con particolare riguardo alla definizione di un nuovo modello organizzativo di *Governance* e delle funzioni di ARPAL Umbria. A tal fine, per garantire il regolare funzionamento dell'Agenzia, nelle more del completamento del processo di riforma, ha nominato, ai sensi dell'art. 17-bis della L.R. 11/95, un Commissario Straordinario, individuato nel Direttore della Direzione regionale Programmazione, Bilancio, Risorse Umane, Cultura e Agenda Digitale al quale ha attribuito tutte le funzioni e i compiti precedentemente assegnati al Presidente, al Consiglio di Amministrazione e al Direttore, conferendogli, altresì, il mandato di predisporre una proposta di revisione della legge, dell'articolazione organizzativa dell'Ente e del relativo Regolamento di organizzazione. L'incarico è stato conferito con Decreto della Presidente della Giunta Regionale n. 5 del 24 gennaio 2025 e successivamente prorogato, con Deliberazione della Giunta Regionale n. 948 del 23 settembre 2025 e Decreto della Presidente della Giunta Regionale n. 73 del 30 settembre 2025, fino al 31.12.2025².

Con l'assegnazione, quindi, al Commissario Straordinario di tutte le attribuzioni del Presidente, del Consiglio di Amministrazione e del Direttore previste dalla L.R. n. 1/2018 nel testo previgente, è risultata di competenza di quest'ultimo la definizione, ex art. 18-bis della legge stessa, nella versione ante riforma del 30.04.2026, degli obiettivi di valore pubblico e strategici dell'Ente e la conseguente adozione del

² L'incarico del Commissario straordinario è stato prorogato al 31 marzo 2026, con Deliberazione della Giunta Regionale n. 1375 del 30 dicembre 2025 e conseguente Decreto della Presidente della Giunta Regionale n. 82 del 31 dicembre 2025; al 31 maggio 2026, con Deliberazione della Giunta Regionale n. 302 del 30 marzo 2026 e Decreto della Presidente della Giunta Regionale n. 9 del 31 marzo 2026; al 30 giugno 2026, con Deliberazione della Giunta Regionale n. 547 del 26 maggio 2026 e Decreto della Presidente della Giunta Regionale n. 21 del 27 maggio 2026.

PIAO, con l'individuazione degli interventi prettamente operativi che ne hanno caratterizzato l'azione nel corso dell'anno, costituendo, altresì, riferimento per l'assegnazione ai dirigenti dei rispettivi obiettivi di performance organizzativa e individuale.

L'azione per l'anno 2025 ha preso le mosse dal DEFR 2025 - approvato con Delibera dell'Assemblea Legislativa n. 422 del 22 ottobre 2024, come adempimento formale indispensabile previsto dal D.lgs. n. 118/2011, al termine del mandato della consiliatura regionale e a scadenza elettorale già fissata - che ha delimitato l'ambito di manovra della Giunta regionale nel quadro di un aggiornamento delle prospettive socioeconomiche di contesto, proiettando al 2025 obiettivi e priorità già fissati fino a scadenza di legislatura.

Al suo interno, la Missione 15 "Politiche per il lavoro e la formazione professionale" ha proposto, quindi, esclusivamente il relativo aggiornamento dei tre obiettivi strategici che afferiscono alle funzioni e ai compiti istituzionali di ARPAL Umbria, oggetto della precedente programmazione.

In coerenza con i sopra richiamati indirizzi della programmazione regionale e con le risorse economico-finanziarie disponibili, ARPAL Umbria ha quindi pianificato la sua azione attorno a quattro principali linee di valore pubblico, individuate all'interno del PIAO 2025-2027, adottato dal Commissario Straordinario con D.C.S. n. 157 del 12.02.2025 e successivamente approvato dalla Giunta Regionale, ai sensi dell'art. 14 comma 4-bis della L.R. n. 1/2018, con Deliberazione n. 121 del 21.12.2025.

Le linee di valore pubblico sono state definite nei termini seguenti.

- **Sostenere l'occupazione e l'apprendimento permanente, favorire l'inclusione sociale, promuovere le pari opportunità:** orientata al consolidamento del sistema integrato delle politiche attive e allo sviluppo delle capacità individuali dei destinatari delle azioni, grazie alla prossimità dei servizi e alla personalizzazione degli interventi, con un focus prioritario sulla riduzione della disoccupazione di lunga durata, sull'innalzamento del tasso di occupazione femminile, sul reinserimento dei lavoratori espulsi dai processi produttivi e sull'attivazione dei giovani NEET, valorizzando le risorse del Programma Nazionale GOL e del PR FSE+ 2021-2027.
- **Sostenere la competitività delle imprese:** finalizzata ad accompagnare il tessuto economico-produttivo locale nella duplice transizione (ecologica e digitale) e a contrastare il fenomeno dello skill mismatch. Obiettivo primario è dotare il contesto regionale di capitale umano qualificato attraverso una mappatura tempestiva dei fabbisogni aziendali (anche predittiva tramite strumenti di intelligenza artificiale), l'erogazione di percorsi formativi flessibili (di upskilling e reskilling), la formazione continua e il rafforzamento dei servizi di intermediazione e ricollocazione collettiva.
- **Potenziare il sistema di gestione delle politiche del lavoro:** incentrata sul rafforzamento strutturale

dei servizi del mercato del lavoro, a partire dal consolidamento della rete integrata degli attori pubblici e privati e dal completamento della digitalizzazione dei servizi, secondo una strategia *digital first*, che passi dal completamento del nuovo sistema informativo umbro (SIL) per garantire il rispetto dei Livelli Essenziali delle Prestazioni (LEP). Parallelamente, l'azione presidia la dimensione fisica dei servizi attraverso l'adeguamento infrastrutturale e l'ammodernamento strumentale delle sedi dei Centri per l'Impiego (in particolare Perugia e Terni) e il completamento del processo di rafforzamento degli organici nell'ambito del Piano straordinario di potenziamento dei CPI e delle politiche attive del lavoro, misura d'investimento all'interno del PNRR.

- **Rafforzare la capacità amministrativa, l'accessibilità e la trasparenza dell'Ente e migliorare il benessere organizzativo:** mirata allo sviluppo e alla valorizzazione del capitale umano dell'Agenzia, attraverso un piano di percorsi formativi avanzati per lo sviluppo delle competenze e al miglioramento delle condizioni di benessere organizzativo dei dipendenti, in un'ottica di rafforzamento della produttività del lavoro, attraverso l'adozione di misure per la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, in particolare del lavoro a distanza. L'azione persegue l'innalzamento della produttività istituzionale e degli standard di servizio anche mediante il rafforzamento delle strategie di prevenzione della corruzione e della cattiva amministrazione e una maggiore diffusione della cultura della trasparenza e dell'imparzialità.

Con riferimento alle linee di valore pubblico suddette, con il PIAO sono stati quindi definiti dal Commissario Straordinario, sulla base del mandato ricevuto ai sensi della richiamata D.G.R. n. 51/2025, anche gli obiettivi strategici e le relative azioni prioritarie programmate dall'Ente per il 2025, così come di seguito individuati.

Obiettivo 1 - Completamento del Piano di potenziamento dei Centri per l'impiego, dando priorità strategica all'approccio *digital first*, provvedendo in particolare all'implementazione del potenziamento infrastrutturale e strumentale attraverso l'acquisizione e l'ammodernamento delle sedi dei Centri per l'Impiego di Perugia e Terni individuate secondo le determinazioni della Giunta regionale.

Obiettivo 2 - Analisi delle funzionalità ed efficienza dei sistemi informativi di ARPAL tra cui il sistema informativo del lavoro regionale al fine di assicurare l'effettiva erogazione delle politiche attive del lavoro, nel rispetto dei livelli essenziali di prestazione, anche per continuare ad assicurare i più elevati standard nella attuazione del programma nazionale GOL. Ulteriore rafforzamento delle strategie di

comunicazione dell'Agenzia in ordine ai servizi e alle politiche attive del lavoro e della formazione offerti a persone e imprese nel territorio regionale, in raccordo e sinergia con gli altri enti ed agenzie della regione e gli stakeholders territoriali.

Obiettivo 3 - Implementazione degli standard delle prestazioni dei servizi per il lavoro che i Centri per l'impiego devono garantire ad utenti e imprese con l'obiettivo di elevarne il livello qualitativo uniformandolo su tutto il territorio regionale, proseguendo nell'azione di efficace attuazione della legge n. 68/1999 anche mediante misure di collocamento mirato.

Obiettivo 4 - Consolidare la collaborazione pubblico/privato sotto la governance pubblica e sulla base del ruolo baricentrico dei CPI nell'erogazione delle politiche attive del lavoro, al fine di offrire servizi di qualità alle imprese per intercettare i loro fabbisogni e per orientare e formare i giovani e, più in generale, le persone in inserimento e reinserimento lavorativo al verso le occasioni di lavoro disponibili, evitando che posti di lavoro non vengano ricoperti. Continuare a implementare un'offerta formativa dinamica rispondente al fabbisogno espresso dagli attori economici del territorio, che ne rafforzi la capacità di adattamento alle transizioni digitale e green e riduca lo skill mis-match; favorire l'incontro tra domanda ed offerta di lavoro con riferimento in particolare a specifiche aree strategiche del sistema produttivo umbro; facilitare, attraverso incentivi all'occupazione, l'inserimento di specifici target group destinatari di interventi di politiche attive del lavoro, con particolare attenzione all'ingresso nel mercato del lavoro dei giovani e delle donne, in particolare immigrate; contrastare le situazioni di crisi attraverso interventi mirati di ricollocazione collettiva e di utilizzo congiunto di misure attive e passive del lavoro, finalizzate a minimizzare i periodi di sospensione dal lavoro. Proseguire l'azione di sostegno al sistema produttivo anche in ottica di integrazione delle politiche attive e delle politiche industriali, per aumentare la competitività internazionale delle imprese e incrementare le opportunità occupazionali nel territorio regionale, attraverso l'adozione e l'implementazione di nuovi strumenti di analisi e monitoraggio della domanda di competenze espressa dalle imprese per la definizione di interventi diretti alla riduzione dello skill mismatch, tenendo conto delle direttrici e dei settori prioritari emergenti nell'ambito dell'Osservatorio regionale sul mercato del lavoro e delle competenze necessarie per sostenere i processi di internazionalizzazione.

Obiettivo 5 - Implementare il sistema di certificazione delle competenze. Rafforzare e rivedere il sistema della formazione professionale rispetto ad obiettivi di occupazione e non solo di occupabilità, aggiornando il catalogo dell'offerta formativa.

Obiettivo 6 - Favorire le transizioni occupazionali e la ricollocazione dei lavoratori anche attraverso la partecipazione alla Task force crisi d'impresa, con la finalità di prevedere politiche attive funzionali al mantenimento dei livelli occupazionali. Implementare azioni a supporto dei lavoratori autonomi, dei professionisti e favorire interventi per l'autoimprenditorialità.

Obiettivo 7 - Garantire l'efficace attuazione, in qualità di organismo delegato, della nuova programmazione PR FSE+ 2021-2027, operando in una logica di complementarità e integrazione degli interventi previsti dal programma GOL al fine di massimizzare l'efficacia degli interventi.

Obiettivo 8 - Elaborare una proposta di riforma dell'Agenzia in raccordo con le strutture della Giunta regionale al fine di migliorare l'integrazione ed il raccordo tra politiche del lavoro e le altre politiche regionali, con particolare riguardo alle politiche di sviluppo ed alle politiche di inclusione sociale, previa necessaria verifica e valutazione del ruolo e delle prospettive complessive dell'Agenzia, a partire dalla sua governance, mediante la previsione di un organo monocratico rispetto a quanto ad oggi previsto dall'art. 17 della LR 1/2018 così come riformata nel 2021 con la legge regionale 11. Tale proposta deve prevedere una forma di programmazione integrata che leghi le politiche del lavoro alle politiche di sviluppo e la filiera istruzione formazione lavoro, garantendo la buona e rapida spesa delle risorse finanziarie disponibili. A tal fine appare necessario valutare la necessità di ricollocare alcune attività proprie della Regione, attualmente previste tra le attività di cui all'art. 14 della LR.1/2018 e s.m.i. e pertanto delegate ad ARPAL, in seno alle strutture della Giunta regionale. La proposta deve inoltre valutare le possibili forme di integrazione delle politiche e delle funzioni dell'Agenzia con gli altri soggetti del sistema regionale a sostegno dello sviluppo economico con particolare riferimento a Sviluppo Umbria Spa e Gepafin Spa.

Obiettivo 9 – Migliorare il benessere organizzativo all'interno di ARPAL Umbria nell'ottica del rafforzamento della capacità amministrativa e dell'ulteriore innalzamento degli standard di servizio, puntando sullo sviluppo e valorizzazione delle competenze del personale, sull'implementazione di strumenti organizzativi per la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro - in particolare del lavoro a distanza – su una più efficace comunicazione esterna e interna. Rafforzare, inoltre, le strategie di prevenzione della corruzione e dei fenomeni di cattiva amministrazione, con la pianificazione di azioni finalizzate a diffondere maggiormente la cultura della trasparenza e dell'imparzialità.

Gli obiettivi strategici sopra riportati sono stati, quindi, declinati in una dimensione più prettamente operativa con l'individuazione di una serie di interventi che hanno avuto incidenza tanto sul sistema

organizzativo e di funzionamento dell'Agenzia quanto sull'erogazione dei servizi, costituendo altresì il presupposto per la fissazione di obiettivi di dettaglio e lo sviluppo unitario e sinergico dei medesimi, funzionali anche all'assegnazione degli obiettivi di performance organizzativa e individuale ai Dirigenti e all'intero personale del comparto e, quindi, alla definizione del Piano della performance 2025 all'interno del PIAO.

Sul versante interno le azioni individuate hanno riguardato:

- l'elaborazione e la trasmissione alla Giunta regionale della proposta di riforma dell'Agenzia, finalizzata a superare il modello collegiale in favore di una *Governance* monocratica e ad allineare gli atti organizzativi interni con le evoluzioni della normativa nazionale e regionale di settore;
- la predisposizione dei relativi schemi preliminari del nuovo Regolamento di organizzazione e della futura articolazione organizzativa dell'Agenzia, atti a garantire l'immediata e piena operatività dell'Ente all'indomani dell'entrata in vigore della legge di riordino e della nomina del nuovo Amministratore Unico;
- il completamento del Piano di potenziamento dei Centri per l'Impiego, dando priorità all'approccio "*digital first*" e nell'ambito del rafforzamento organizzativo, strumentale e infrastrutturale, all'acquisizione delle due sedi dei CPI di Perugia e Terni attraverso una collaborazione con i competenti organi regionali;
- l'implementazione del PIAO quale unico strumento integrato di pianificazione anche alla luce delle novità legislative e regolamentari intervenute in materia di Performance e di regolamentazione del lavoro a distanza nell'ambito della definizione del POLA e nelle more della definizione dei CC.CC.NN.LL. 2022/2024 del Comparto e dell'Area Funzioni Locali;
- l'analisi puntuale della funzionalità ed efficienza dei sistemi informativi di ARPAL ed in particolare del sistema informativo del lavoro e le eventuali evoluzioni;
- l'implementazione degli standard delle prestazioni dei servizi per il lavoro in un'ottica qualitativa e di efficientamento delle attività svolte, uniformandole su tutto il territorio regionale;
- la prosecuzione del processo di completamento del sistema di certificazione delle competenze anche attraverso la valorizzazione della rete regionale e la sperimentazione di un nuovo catalogo dell'offerta formativa;

- il completamento del potenziamento della strategia di comunicazione dell'Agenzia, in attuazione del Piano approvato con Determinazione Direttoriale n. 1579 del 22.12.2022, al fine di aumentare la visibilità e la condivisione dei servizi offerti;
- il potenziamento dell'offerta formativa per tutti i dipendenti, nei limiti delle risorse a tal fine stanziata anche dal Piano regionale di potenziamento dei CPI e delle politiche attive del lavoro e in coerenza con delle disposizioni nazionali in materia;
- la realizzazione di iniziative per sviluppare la cultura della trasparenza e dell'imparzialità all'interno delle strategie di prevenzione della corruzione e delle situazioni di cattiva amministrazione.

Sul versante esterno le azioni individuate hanno riguardato:

- l'attuazione della nuova programmazione PR Umbria FSE+ 2021-2027, in qualità di Organismo Intermedio, in coerenza con le modifiche apportate al DIA "Documento di Indirizzo Attuativo" (D.I.A.) del PR Umbria FSE+ 2021-2027 approvato con D.G.R. n. 201 del 01.03.2023 e ss.mm.ii.;
- la prosecuzione dello sviluppo di metodologie e strumenti di analisi basati sull'utilizzo del Labour Market Intelligence utili a massimizzare l'efficacia dell'incontro tra domanda e offerta di lavoro, l'analisi della domanda di competenze espressa dalle imprese, le competenze atte a sostenere i processi di internazionalizzazione, sulla base delle direttrici emerse in sede di Osservatorio regionale del mercato del lavoro e degli esiti del Rapporto OCSE (Organizzazione per la Cooperazione e lo Sviluppo Economico) relativo all'"Analisi della domanda di competenze e formazione in Umbria: approfondimenti di big data intelligence" anche con il coinvolgimento di Sviluppo Lavoro Italia;
- un incremento dell'attenzione per i bisogni dell'utenza, anche attraverso l'implementazione e una maggiore uniformità degli standard dei servizi a livello regionale, con una specifica attenzione alle misure utili ad assicurare la più efficace attuazione della legge n. 68/1999;
- lo sviluppo di azioni mirate a favorire l'occupazione femminile, anche attraverso interventi di conciliazione;
- la piena attuazione del programma nazionale Garanzia di Occupabilità dei Lavoratori – GOL, previsto dalla Missione 5, Componente 1 del PNRR, mirato a favorire l'inserimento e il reinserimento occupazionale di una vasta platea di utenti, attraverso una pluralità di azioni attivate dalla rete regionale pubblico-privato, in considerazione della chiusura dello stesso alla data del 31.12.2025;

- il supporto al sistema produttivo locale delle imprese, dei lavoratori autonomi e dei professionisti attraverso interventi atti a favorire e sostenere l'autoimprenditorialità, la formazione e l'inserimento lavorativo di nuovi organici tramite un sistema di aiuti specifici rivolto alle imprese umbre;
- le transizioni occupazionali e la ricollocazione dei lavoratori, anche attraverso la partecipazione alla "Task force crisi d'impresa", con la finalità di prevedere politiche attive funzionali al mantenimento dei livelli occupazionali.

Agli obiettivi e interventi così pianificati è stata data attuazione nel corso dell'anno con le attività illustrate nel capitolo successivo.

3. Le attività realizzate

Alla luce di quanto evidenziato nel capitolo precedente, l'azione di ARPAL Umbria nel 2025 si è sviluppata in continuità con la programmazione 2024, in coerenza con gli indirizzi strategici definiti dalla Giunta regionale che, con riferimento all'attuazione delle politiche in materia di lavoro, apprendimento permanente e promozione dell'occupazione, hanno ribadito obiettivi e priorità fissati per traguardare il termine della legislatura.

All'interno della cornice normativa delineata dalla L.R. n. 1/2018, la strategia regionale in materia ha puntato a consolidare, sotto la regia di ARPAL Umbria, un sistema integrato dei servizi per il lavoro e della formazione, realizzato attraverso una rete di soggetti pubblici e privati accreditati, in grado di rispondere sempre più tempestivamente ed efficacemente ai bisogni dell'utenza e degli attori produttivi territoriali, nel rispetto dei livelli essenziali delle prestazioni (LEP) e degli standard di servizio definiti per le politiche in oggetto.

In quest'ottica l'azione dell'Agenzia ha individuato, quali obiettivi prioritari, il potenziamento infrastrutturale e delle dotazioni organiche e strumentali dei Centri per l'Impiego, la digitalizzazione dei servizi, la qualità dell'informazione e dell'orientamento, la personalizzazione degli interventi finalizzata allo sviluppo delle capacità individuali per esercitare consapevolmente le proprie scelte lungo il corso della vita, un'offerta formativa orientata allo sviluppo e al costante aggiornamento delle competenze, il sostegno al sistema produttivo per rafforzarne la capacità in termini di produttività, innovazione, internazionalizzazione.

L'attività 2025 è stata, quindi, caratterizzata da una serie di interventi, puntualmente illustrati nelle pagine seguenti, finalizzati all'ulteriore rafforzamento e miglioramento qualitativo dei servizi offerti anche attraverso il consolidamento organizzativo e della capacità amministrativa dell'Ente.

L'intero percorso operativo del 2025 è stato accompagnato dall'adeguamento dell'assetto istituzionale transitorio dell'Agenzia descritto al capitolo 2. Nelle more del perfezionamento del complesso *iter* legislativo di riforma dell'ordinamento dell'Ente, la gestione commissariale ha subito mirate e successive proroghe volte a blindare la continuità amministrativa delle strutture, assicurando la regolare transizione gestionale verso il nuovo assetto monocratico previsto dalla riforma della legge n. 1/2018.

Il Commissario Straordinario ha svolto il suo mandato in attuazione degli indirizzi programmatici delineati dal PIAO 2025-2027, orientando la struttura organizzativa dell'Ente al pieno perseguimento degli obiettivi fissati anche in ottica di *performance* organizzativa ed individuale.

3.1 Le azioni verso l'interno: potenziamento, organizzazione, attività di amministrazione

Riforma dell'ordinamento dell'Agenzia e Governance

L'attività che nel corso dell'anno ha caratterizzato maggiormente l'azione dell'Agenzia orientata al proprio interno ha riguardato il supporto tecnico-operativo alla proposta di riforma dell'ordinamento di ARPAL Umbria, finalizzata all'evoluzione del modello organizzativo verso la futura istituzione della *Governance* monocratica. In esecuzione degli adempimenti connessi alla Deliberazione della Giunta Regionale n. 51 del 22 gennaio 2025, che ha definito l'assetto transitorio, tutte le strutture e i Servizi hanno garantito un sinergico e trasversale supporto alla transizione dal precedente assetto regolamentare a un modello pienamente coerente con le linee della riforma e funzionale alla definizione di un sistema di erogazione dei servizi ancor più ispirato ai principi di efficienza, prossimità, trasparenza. In questo contesto, la collaborazione tra i diversi Servizi ha consentito di definire un quadro tecnico-operativo organico, volto ad accompagnare l'Ente nel passaggio agli organi monocratici della figura dell'Amministratrice Unica, quale organo di indirizzo politico e del Direttore, quale organo di gestione tecnico-amministrativa nonché a delineare un nuovo assetto organizzativo dei servizi per il lavoro e dei Centri per l'Impiego.

Nello specifico, sulla base della proposta di Disegno di legge di revisione della L. n. 1/2018 nella versione del 11.11.2025 e nelle more della definitiva approvazione del DDL di riforma di ARPAL, è stata presentata al Commissario Straordinario, in data 27.11.2025, una proposta di revisione dell'impianto regolamentare dell'Agenzia definito ai sensi della D.G.R. n. 32 del 19/01/2022, che individua come principali ambiti d'intervento le attribuzioni degli organi di governance, le funzioni di vigilanza e controllo, l'implementazione delle funzioni e dei compiti dei dirigenti, l'articolazione territoriale e organizzativa, la previsione esplicita della figura del Responsabile per la prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT), del Comitato unico di garanzia per le pari opportunità (CUG), del Responsabile della protezione dei dati (DPO).

Sul versante dell'efficienza tecnologica, fondamentale asse di sviluppo richiesto dal mandato di riforma regionale, è stata elaborata una dettagliata e approfondita relazione tecnica d'analisi sulla funzionalità, l'interoperabilità e l'efficienza dei sistemi informativi in uso all'Ente, tracciando le linee evolutive necessarie al consolidamento dell'architettura applicativa agenziale, trasmessa in data 28.08.2025 al Commissario straordinario.

Parallelamente, l'articolazione micro-organizzativa delle strutture è stata oggetto di una proposta di riorganizzazione interna e di riformulazione delle declaratorie delle funzioni che ha riguardato anche la rete territoriale dei servizi periferici e dei Centri per l'Impiego nell'ambito delle macro-aree regionali (Area Nord e Area Sud), immediatamente applicabile all'indomani dell'insediamento della nuova *Governance*, con la garanzia della continuità operativa dei servizi.

Piano straordinario di potenziamento dei CPI (Target PNRR)

Parallelamente alla riorganizzazione dei modelli di *Governance*, un ruolo determinante è stato assunto dall'attuazione del Piano straordinario di potenziamento dei Centri per l'Impiego e delle politiche attive del lavoro di cui al Decreto Legge 28 gennaio 2019, n. 4, convertito con modificazioni dalla L. 28 marzo 2019 n. 26 e ai relativi decreti ministeriali attuativi n. 74/2019 e n. 59/2020.

ARPAL Umbria al 31 dicembre 2025 ha, infatti, attestato per tutti i n. 5 Centri per l'Impiego regionali, il completamento al 100% di tutte le attività previste dal Piano di attuazione regionale per il contributo al target nazionale PNRR M5C1-7 ("entro la fine del 2025 almeno 500 CPI a livello nazionale devono aver completato la totalità delle attività previste dai propri Piani di potenziamento").

Il Piano straordinario costituisce, infatti, con specifico stanziamento di risorse, un "progetto in essere" del PNRR, al quale è dedicata una linea di investimento nell'ambito della Missione 5, Componente 1, finalizzata a rafforzare dal punto di vista infrastrutturale, formativo e tecnologico, le strutture pubbliche esistenti sul territorio, per garantire la presa in carico qualificata dei beneficiari (livello essenziale delle prestazioni) e assicurare la piena operatività del nuovo "Programma nazionale per la Garanzia Occupabilità dei Lavoratori (GOL)", previsto come Riforma 1 nell'ambito della stessa Missione 5 e Componente 1 del PNRR

L'inserimento del suddetto programma di investimento all'interno del PNRR (M5C1-I1.1), con la relativa integrazione delle risorse e la ridefinizione delle linee programmatiche di intervento (comunicazione, formazione del personale, osservatorio del mercato del lavoro, sistemi informativi, adeguamento strumentale e infrastrutturale delle sedi, oltre una trasversale riservata alle spese generali) e dei relativi *target*, ha comportato il necessario aggiornamento del Piano regionale di attuazione vigente ai sensi della D.G.R. n. 715/2020, che si è perfezionato con l'Accordo di attuazione sottoscritto in data 14 marzo 2025 da ARPAL Umbria e Regione Umbria, in veste di soggetti attuatori, e dalla Direzione Generale delle politiche attive del MLPS e dall'Unità di Missione del PNRR presso la stessa D.G. MLPS, ai sensi della D.G.R. n. 115 del 14.02.2024.

Il nuovo quadro finanziario ha prevedisto una dotazione complessiva per le linee di intervento suddette

pari a € 12.783.242,24, (di cui 6.741.573,03 di risorse PNRR) cui si aggiungono € 5.173.001,97 annui per il rafforzamento degli organici.

In particolare, il Piano attuativo ha riservato alla Regione Umbria, ai sensi dell'art. 14 comma 7 della L.R. 1/2018 e s.m.i., la realizzazione degli interventi di adeguamento/ammodernamento strutturale degli spazi destinati a sedi dei CPI e degli Sportelli del Lavoro attraverso operazioni di acquisizione ovvero interventi di manutenzione straordinaria o di ristrutturazione, anche mediante concessione di finanziamenti ai Comuni per le sedi di loro proprietà, per complessivi euro 6.000.000,00, integralmente finanziati con le risorse del PNRR.

La realizzazione di tutti gli altri interventi previsti sulle varie linee di azione è stata, invece, attribuita ad ARPAL.

L'Agenzia ha completato, quindi, nel termine previsto dal *target* sopra richiamato tutte le n. 63 azioni di propria competenza, consentendo all'Umbria di contribuire, insieme ad altre 10 regioni, al raggiungimento del primo obiettivo di attuazione fissato dal PNRR all'Italia per l'investimento in oggetto, così come rideterminato ai sensi del Decreto MLPS n. 192 del 29.12.2025.

L'azione dell'Agenzia nell'ambito del Piano si è rilevata performante anche per quanto riguarda l'utilizzo delle risorse stanziare e l'avanzamento della spesa.

Infatti, a fronte di uno stanziamento per le linee di intervento in questione per complessivi € 4.407.377,70, al 31 dicembre risultavano impegnate risorse per oltre 3.800.000,00 euro con una spesa già maturata pari al 95% (€ 3.599.478,00).

Il Piano ha proseguito fino al 30 giugno 2026 per il completamento delle azioni previste all'interno della linea d'intervento *adeguamento strumentale e infrastrutturale delle sedi* e il conseguimento del relativo *target* nazionale PNRR M5C1-7bis che, ai sensi del D.M. 192/2025 sopra richiamato, ha previsto per l'Umbria il completamento di tutte le attività per almeno n. 4 dei cinque CPI regionali.

ARPAL Umbria ha contribuito all'attuazione della linea suddetta con n. 23 attività di propria competenza, tutte completate. Alla Regione sono state attribuite invece le azioni relative all'acquisizione e adeguamento funzionale degli immobili per le sedi dei CPI di Perugia (con l'acquisto dell'immobile di via Palermo 86/a dalla Provincia di Perugia perfezionato in data 30 dicembre 2025) e Terni (lavori di ammodernamento finalizzati all'acquisto con formula *revamping* conclusi nel 2026), nonché alla ristrutturazione e ammodernamento delle sedi degli Sportelli del Lavoro di Marsciano, Umbertide (già completate) e Gualdo Tadino in fase di avvio.

Per quanto riguarda la linea d'intervento del Piano di potenziamento riservata al rafforzamento degli organici, il 2025 ha visto giunte a definitiva conclusione - dopo le due procedure concorsuali bandite nel

dicembre 2021 per il reclutamento a tempo pieno e indeterminato di complessive n. 92 risorse - anche l'ulteriore procedura di reclutamento indetta a febbraio 2024, tramite due avvisi per la copertura di n. 18 unità di personale dell'Area degli istruttori, di cui n.12, a valere sulle risorse del Piano stesso, per il profilo di Operatore del Mercato del Lavoro e n. 6 per il profilo di Istruttore Amministrativo Contabile con risorse proprie dell'Ente.

Infatti, in attuazione del Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP) 2025-2027, approvato nell'ambito del PIAO con DCS n. 157 del 12.02.2025 e DGR n. 121 del 21.02.2025, a dicembre 2025 sono state perfezionate le ultime assunzioni consentite tramite scorrimento della graduatoria a valere sui due avvisi suddetti, per un totale, al 31 dicembre, di n. 23 inserimenti in organico, di cui n. 17 a valere sulle risorse del Piano di potenziamento dei CPI.

Alla stessa data sono, quindi, complessivamente n. 126 le unità di personale assunte da ARPAL Umbria in applicazione del D.L. 4/2019 attraverso diverse procedure (mobilità, stabilizzazione, avviamento numerico, concorsi), di cui n. 102 ancora in pianta organica, a valere sulle risorse del Piano di potenziamento suddetto.

Sistemi Informativi e Infrastrutture Digitali (SIL)

Il completamento del Piano di potenziamento dei Centri per l'Impiego (CPI) ha impresso un decisivo impulso allo sviluppo e all'efficientamento dei sistemi informativi di ARPAL Umbria. In particolare, è stata garantita la necessaria evoluzione tecnologica del Sistema Informativo Lavoro (SIL) regionale, requisito fondamentale per l'effettiva erogazione delle politiche attive e per il rigoroso rispetto dei Livelli Essenziali delle Prestazioni (LEP).

A tal fine, l'affidamento alla società *in house* PuntoZero Scarl dei servizi di conduzione applicativa e infrastrutturale, nonché di manutenzione correttiva ed evolutiva, ha permesso di consolidare i seguenti ambiti strategici:

- Continuità operativa dei servizi: è stato assicurato un presidio costante per le funzionalità in essere legate a presa in carico, patti di servizio, percorsi GOL e comunicazioni obbligatorie.
- Analisi dei fabbisogni e progettazione evolutiva: per quanto concerne l'adeguamento applicativo dei moduli destinati alla gestione autonoma e interconnessa dei flussi informativi (NASpl, Supporto per la Formazione e il Lavoro - SFL, Assegno di Inclusione - ADI e liste speciali ex Legge n. 68/1999), è stata portata a termine un'approfondita analisi funzionale. Tale attività propedeutica ha condotto alla formulazione di una specifica offerta tecnico-economica per l'implementazione dei sistemi. Sotto il

profilo programmatico, gli interventi di sviluppo afferenti a NASpl, SFL e ADI saranno oggetto di successiva calendarizzazione.

Contestualmente sono state completate e consolidate ulteriori evolutive del sistema finalizzate a migliorare l'interoperabilità con le piattaforme nazionali, in particolare con il Portale per le Politiche Attive del Lavoro (ex MyANPAL), assicurando l'allineamento dei flussi informativi e la coerenza dei dati trasmessi ed è stata implementata l'attività di *help-desk* a favore dei CPI e degli uffici regionali, con la gestione strutturata delle segnalazioni e il supporto agli operatori, che ha contribuito a migliorare i tempi di risposta e a rafforzare l'efficacia complessiva del servizio di assistenza.

In linea con le direttive nazionali sulla sicurezza cibernetica e con la necessità di semplificare l'operatività quotidiana del personale, è stata implementata un'infrastruttura di *Identity and Access Management*. Nello specifico, è stato attivato il *Single Sign-On* (SSO) per la sincronizzazione automatica delle credenziali tra il dominio *Active Directory* locale e la suite cloud *Google Workspace* in dotazione all'Agenzia. Tale misura garantisce un accesso unificato, tracciato e immediato agli applicativi di produttività.

A corollario e rafforzamento della postura di sicurezza dell'Ente, si è proceduto all'acquisizione e al rilascio di nuove e più performanti licenze *Endpoint Protection* (antivirus). L'intervento ha innalzato il livello di protezione dell'intera infrastruttura ICT, a tutela delle postazioni di lavoro delle strutture regionali e dei CPI, in stretta coerenza con le *policy* di sicurezza dell'Amministrazione e con le normative sulla protezione dei dati personali.

Al fine di promuovere una maggiore accessibilità esterna ai servizi dell'Ente e in adempimento ai principi di trasparenza e amministrazione aperta, si è proceduto alla valorizzazione del patrimonio informativo di ARPAL Umbria. Sono state portate a termine con successo le operazioni di estrazione, validazione tecnica e pubblicazione, sulla piattaforma Open Data della Regione Umbria, di dataset organici e strutturati. Tali rilasci riguardano, nello specifico, l'anagrafica dei servizi offerti e i flussi statistici del mercato del lavoro regionale, messi a disposizione di cittadini, imprese e *stakeholder* istituzionali.

Comunicazione istituzionale e immagine coordinata delle sedi

Anche lo sviluppo dell'attività e degli strumenti di comunicazione sia destinati all'esterno sia di supporto all'organizzazione interna dell'Agenzia - in attuazione del Piano per l'adeguamento e potenziamento delle strategie di comunicazione, di cui alla D.D. n. 1572 del 22 dicembre 2022 - ha

contribuito a rafforzare ulteriormente, nell'ambito del Piano di potenziamento, il sistema integrato di gestione dei servizi per il lavoro e della formazione.

Riconoscendo il ruolo decisivo dei *social network* per tale finalità, e in particolare per la diffusione delle opportunità di lavoro e delle iniziative e programmi intrapresi, nel corso dell'anno è stata potenziata l'attività, affidata a specifiche risorse interne, di implementazione e aggiornamento del sito istituzionale e dei canali *social*, con le informazioni relative ai servizi e alle opportunità offerte.

L'efficacia di questa strategia trova riscontro nei principali indicatori di *performance* del 2025:

- **Facebook:** La pagina ha registrato un totale di 2.268.178 visualizzazioni complessive, trainate dalla pubblicazione di n. 332 post (inclusi i *reel*) e n. 321 storie. Le interazioni totali sono salite a n. 3.261 (+2,7% rispetto al 2024), con un eccezionale incremento dei *click* sui *link*, raddoppiati a quota n. 13.409 (+119,6%). La *community* ha raggiunto i n. 13.157 *follower* totali.

- **LinkedIn:** Il canale professionale ha consolidato la propria presenza con n. 80 post pubblicati e n. 36.573 impressioni. Si rileva una forte crescita dell'ingaggio degli utenti, con n. 2.718 *click* sui *post* (rispetto ai n. 1.597 del 2024) e n. 238 reazioni, superando la soglia dei n. 1.000 *follower* totali (n. 1.006).

- **Instagram:** Inaugurato ad agosto 2025 per intercettare un pubblico differente, il nuovo profilo ha raccolto in pochi mesi n. 99.911 visualizzazioni (tra *post* e storie), totalizzando n. 492 interazioni, n. 100 *click* sui *link* e i primi n. 169 *follower*.

Sempre con l'affidamento a specifiche risorse interne è proseguita anche l'attività di implementazione e sviluppo della rete Intranet aziendale, che nella nuova versione si caratterizza per un *layout* grafico ottimizzato per i dispositivi mobili e per l'attivazione di una specifica funzione di rubrica avanzata per la ricerca rapida dei contatti e dei profili del personale interno ed è in grado di sfruttare ed integrare le potenzialità della *G-Suite* di Google nelle disponibilità dell'Agenzia. Nella piattaforma è stato attivato anche un percorso formativo relativo alla divulgazione della "Procedura per la segnalazione degli illeciti" (*Whistleblowing*) di ARPAL Umbria.

Si è proceduto, altresì, alla realizzazione del materiale informativo per la divulgazione delle attività dei Centri per l'Impiego da diffondere tramite canali *social*, in particolare dedicato al Programma GOL e alle offerte formative.

È proseguita anche l'attività del servizio di informazione e comunicazione per cittadini, imprese e mondo della formazione e del lavoro, affidato al Gruppo Corriere S.r.l. e finanziato con risorse proprie

dell'Ente, che ha visto, nel complesso, la pubblicazione di n. 20 inserti speciali **"Job4Umbria"** dedicati alle attività di ARPAL e alle opportunità di lavoro.

In relazione all'affidamento del servizio di fornitura di supporto alle attività di Comunicazione di ARPAL Umbria, di cui alla DCS n. 2020 del 1.10.2024, nel corso dell'anno sono numerose le iniziative intraprese, ad iniziare dalle campagne promozionali dedicate al Programma GOL con l'obiettivo di informare i cittadini sulle possibilità dallo stesso offerte rivolgendosi ai Centri per l'Impiego, come ad esempio quella di accedere ai corsi gratuiti per la formazione e il reinserimento lavorativo e di ricevere un Bonus economico; a tal fine si è proceduto con affissioni pubblicitarie in diversi comuni dell'Umbria, garantendo un'ampia copertura del territorio regionale, in punti strategici per la visibilità.

Particolarmente interessante e coinvolgente è risultata anche la partecipazione a numerosi eventi ed iniziative che si sono svolte sul territorio e che hanno rappresentato l'occasione per promuovere le attività di ARPAL Umbria e le opportunità offerte dai CPI.

Tra queste merita ricordare:

- la partecipazione istituzionale a *Eurochocolate* 2025 con l'allestimento di uno *stand* funzionale per l'intera durata della manifestazione e la realizzazione di apposito materiale informativo e *gadget* con il brand dell'Agenzia e la creazione a cura di risorse interne di una *App* collegata alla distribuzione del materiale stesso utile a diffondere il *brand* di ARPAL e a quantificare gli utenti raggiunti somministrando n. 800 questionari e raccogliendo circa n. 300 Working Cloud;
- la partecipazione istituzionale, congiuntamente alla Regione Umbria, alla 34ª edizione di *JOB&Orienta*, dedicata al tema "Tra intelligenza naturale e intelligenza artificiale: competenze per il futuro", che ha avuto il suo momento centrale con il convegno "UmbriaFacile e i Servizi per il Lavoro"; presso lo stand istituzionale sono stati presentati in anteprima nazionale i nuovi dispositivi interattivi (TOTEM) per i Centri per l'Impiego e promosso l'utilizzo dell'App Umbria Facile, anche attraverso attività di *gamification* "Skill Genius" (n. 353 esecuzioni nella sola giornata del 28 novembre). A supporto dell'iniziativa sono stati realizzati video-contributi specifici sui servizi digitali e distribuiti materiali informativi e gadget brandizzati ARPAL;
- la collaborazione con l'Università di Perugia e l'Agenzia regionale per il diritto allo studio (Adisu) per una campagna informativa in n. 12 distinte giornate tramite *info-desk* sul Programma GOL "Bonus formazione" nelle sedi dei Dipartimenti UniPg (Perugia e Terni) e della mensa universitaria;
- la partecipazione alla manifestazione *"Umbria che spacca"* (patrocinata dalla Regione Umbria) ospite

al Desk FSE per la presentazione delle Politiche attive.

Parallelamente, è stato portato a termine il piano visivo di rinnovo dell'immagine coordinata esteso su tutte le sedi territoriali dell'Agenzia, procedendo alla posa e all'allestimento di *totem* informativi, *roll-up* istituzionali e targhe direzionali uniformi in funzione delle specifiche necessità delle diverse strutture territoriali al fine dell'ottimizzazione del "percorso utente" in ogni specifico contesto architettonico.

L'intervento è culminato con l'installazione e l'avvio operativo di n. 8 *Totem* Digitali Interattivi dislocati presso gli ingressi delle sedi principali (Area Nord: CPI Perugia, CPI Città di Castello, Sportelli di Bastia Umbra e Gubbio; Area Sud: CPI Terni, CPI Orvieto, CPI Foligno, Sportello di Spoleto), interamente progettati in conformità con gli standard AGID sull'accessibilità dei servizi *web* per l'utenza pubblica.

Infine, sono state implementate soluzioni tecniche avanzate tramite *tool* esterni (Apps Script su G-Suite) per automatizzare e ottimizzare la pubblicazione della documentazione relativa agli obblighi di Amministrazione Trasparente.

Formazione del personale e sviluppo delle competenze

Collegate all'attuazione del Piano di potenziamento dei CPI e delle politiche attive del lavoro, alle quali riserva un'apposita linea d'intervento, sono anche le azioni poste in essere in materia di formazione del personale, sulla base del convincimento per cui la formazione e il costante aggiornamento delle competenze del personale assumono per l'Agenzia una rilevanza strategica per una maggiore qualità ed efficacia dell'attività in termini di modernizzazione e semplificazione degli strumenti e dei processi di lavoro, in una prospettiva di valore pubblico orientata all'innovazione e al miglioramento dei servizi e dei rapporti con il cittadino e al miglioramento del benessere delle risorse umane, in coerenza con le disposizioni rivolte a tutte le amministrazioni pubbliche, contenute nella Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione *"Valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico attraverso la formazione. Principi, obiettivi e strumenti"* del 14 gennaio 2025.

Gli interventi formativi attivati si sono concretizzati in primo luogo nell'ambito della convenzione stipulata con la Scuola di Amministrazione Pubblica Villa Umbra per consentire la partecipazione dei dipendenti alle attività inserite nel Catalogo della stessa, che hanno ad oggetto prevalentemente la cospicua attività di produzione normativa del legislatore nelle materie che interessano l'esercizio dell'azione amministrativa dei servizi pubblici, a garanzia del costante e tempestivo aggiornamento ed

incremento delle competenze possedute dal personale. Nel corso del 2025 sono state attivate più di n. 50 iniziative formative in diversi ambiti, che spaziano dalla sicurezza informatica, alla gestione del personale e organizzazione, stipendi, bilancio e ragioneria, dai contratti pubblici alla transizione digitale, dalla comunicazione alla prevenzione della corruzione e trasparenza, *privacy*, codice di comportamento, *performance*, oltre a competenze specifiche per profilo professionale.

È stato inoltre realizzato un ampliamento dell'offerta specifico per ARPAL Umbria con un "piano personalizzato", da realizzare nell'annualità 2025-2026, con interventi che hanno riguardato:

- la "Direttiva NIS2", per l'area dei servizi informativi;
- la corretta redazione degli atti amministrativi per tutti i servizi;
- la gestione dei conflitti per migliorare la relazione e la qualità del servizio nei Centri per l'Impiego;
- la gestione giuridica dei dipendenti degli Enti Pubblici;
- la gestione del rischio *Privacy* con particolare riferimento alle attività di ARPAL Umbria.

Sono state altresì erogate:

- una formazione specialistica su "Registro Nazionale Aiuti di Stato";
- una formazione specifica sull'utilizzo del gestionale INAZ;
- percorsi formativi per i neo-assunti destinati a ricoprire ruoli nei Centri per l'Impiego e negli Sportelli per il lavoro, nell'ambito del piano di formazione "FORPLUS - Percorsi per le Politiche del Lavoro", attivato nell'ambito di apposita convenzione con ANPAL Servizi (oggi Sviluppo Lavoro Italia S.p.A.);
- la formazione obbligatoria in materia di Salute e Sicurezza nei luoghi di lavoro.

Particolarmente importante per lo sviluppo sistematico delle competenze del personale si è stata l'attivata e implementata, anche all'interno dell'Agenzia, la piattaforma nazionale *Syllabus* che, in attuazione delle disposizioni impartite dalla richiamata Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 14 gennaio 2025, ha consentito la pianificazione coordinata organicamente della formazione digitale.

Al 31 dicembre 2025, a fronte di una platea di n. 254 dipendenti effettivi del Comparto, si è registrato un tasso di adesione ottimale, con il 98% del personale (pari a n. 249 unità) regolarmente registrato e attivo sul portale.

Sotto il profilo della fruizione effettiva dei percorsi formativi in modalità *e-learning*, il 93,7% dei

dipendenti ha completato almeno un modulo didattico e il 92,5% (pari a n. 235 unità) ha concluso con successo almeno due corsi strutturati dedicati allo sviluppo delle competenze *digital-core*.

I dipendenti che hanno raggiunto il traguardo fissato dalla “Direttiva Zangrillo” di n. 40 ore di formazione annue, obiettivo cui si è lavorato a partire dal mese di giugno 2025, sono pari all’83,5%.

Miglioramento del benessere organizzativo

All’obiettivo del miglioramento del benessere organizzativo nell’ottica del rafforzamento della capacità amministrativa e dell’ulteriore innalzamento degli *standard* di servizio concorrono, oltre alle iniziative formative per lo sviluppo e valorizzazione delle competenze illustrate nel paragrafo precedente, anche le c.d. *azioni positive* che ARPAL Umbria promuove nell’ambito delle proprie politiche del personale in una logica di integrazione con la sua azione strategica, ispirandosi ai principi della promozione delle pari opportunità e della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, del contrasto alle discriminazioni e al *mobbing*, della salvaguardia della salute e della sicurezza, in coerenza, in particolare, con gli obiettivi e le misure condivise in sede di contrattazione collettiva integrativa. In questa direzione l’Amministrazione trova nel CUG un organismo di confronto e supporto essenziale nella pianificazione delle azioni relative.

Quest’ultimo nel corso del 2025 ha consolidato il proprio ruolo con la presentazione della prima relazione annuale redatta ai sensi della Direttiva n. 2 del 26 giugno 2019 recante “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche”, nonché procedendo all’avvio di cicli formativi dedicati ai propri componenti e strutturando i canali di comunicazione con il personale anche mediante l’implementazione di un’apposita Sezione nella Intranet dell’Agenzia.

Le azioni promosse dall’Amministrazione con il supporto del CUG nel 2025 hanno dunque riguardato, oltre all’implementazione del Piano formativo con le iniziative sopra illustrate:

- il reinserimento lavorativo del personale assente dal lavoro per lunghi periodi (maternità, congedi parentali, ecc.), sia attraverso il miglioramento dell’informazione fra amministrazione e lavoratori in congedo che mediante l’affiancamento da parte del responsabile dell’ufficio o di chi ha sostituito la persona assente;
- la promozione del benessere organizzativo e la valorizzazione della valutazione e della gestione del rischio *stress* da lavoro correlato, nell’ambito delle disposizioni del T.U. D.Lgs. 81/2008 e nel rispetto

delle prerogative del RSPP e delle prescrizioni a questi ascrivibili, rinviando ulteriori azioni all'esito della rilevazione del benessere organizzativo mediante un questionario;

- l'implementazione del Piano della formazione del personale con la previsione di azioni per lo sviluppo delle competenze trasversali, anche in attuazione del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 28.6.2023.

In attuazione del CCNL 2019-2021 e del Contratto Collettivo Integrativo del personale delle aree professionali per il triennio 2023-2025, sottoscritto in data 28.12.2023, l'Agenzia nel 2025 ha inoltre confermato come misura per il benessere organizzativo e individuale, la possibilità per i dipendenti di fruire del lavoro agile come modalità di lavoro a distanza prevista dal Contratto nazionale sopra richiamato, quale strumento di innovazione organizzativa e di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

In coerenza con quanto previsto all'interno della sezione "Lavoro Agile" del PIAO, l'organizzazione e le modalità di svolgimento della prestazione lavorativa sono dunque regolamentate ai sensi del relativo Disciplinare, adottato con Determinazione Direttoriale n. 980 del 3.08.202, come successivamente modificato, da ultimo con DCS 866 del 7.05.2024 in attuazione della Direttiva del Ministro della Pubblica Amministrazione del 29 dicembre 2023 in merito al ricorso al lavoro agile per i cosiddetti "lavoratori fragili".

Prevenzione della corruzione, trasparenza amministrativa e privacy

La prevenzione della corruzione e la promozione della trasparenza contribuiscono significativamente a rafforzare la capacità amministrativa dell'Agenzia e sono essenziali per il raggiungimento degli obiettivi di valore pubblico. Prevenendo la cattiva amministrazione e perseguendo l'imparzialità, l'Agenzia orienta correttamente la propria azione, riduce gli sprechi e tutela il valore generato a beneficio della collettività.

Con il **PIAO 2025-2027**, ARPAL Umbria ha strutturato la propria strategia di prevenzione in linea con la normativa vigente e le indicazioni ANAC. La pianificazione ha individuato obiettivi strategici, misure operative (generali e specifiche) e azioni volte ad assicurare la massima trasparenza.

L'attuazione del sistema si è basata su un'**integrazione sinergica** tra tutti gli attori coinvolti: l'attività di impulso e controllo del **RPCT**, il ruolo chiave dei **dirigenti** nell'attuazione responsabile delle misure, la costante collaborazione della **struttura di supporto** al RPCT e dei **referenti di servizio** nella gestione

degli adempimenti.

Nel corso del 2025, l'attuazione delle misure programmate è stata oggetto di due **monitoraggi semestrali**. I report prodotti hanno documentato per ogni misura lo stato di avanzamento delle attività, il rispetto delle scadenze previste nonché gli eventuali scostamenti rispetto ai risultati attesi, individuandone cause e azioni correttive. Il processo è stato coordinato dal RPCT e dalla struttura di supporto, con la collaborazione attiva di tutti i servizi coinvolti. Gli esiti del monitoraggio hanno evidenziato un livello di attuazione soddisfacente, confermando l'adeguatezza e la sostenibilità delle misure rispetto all'assetto organizzativo dell'Agenzia. Tali risultati trovano riscontro nella **Relazione Annuale del RPCT 2025** (ex art. 1, co. 14, Legge 190/2012) pubblicata il 31 gennaio 2026 nella sezione Amministrazione Trasparente del sito *web* istituzionale.

Tra le misure generali previste, si evidenzia l'attività di informazione sul **divieto di pantouflage** destinata al personale dell'Agenzia. In linea con le prescrizioni della Delibera ANAC n. 493/2024, con D.C.S. n. 2467 del 19.12.2025, è stata approvata specifica circolare informativa e si è proceduto all'elaborazione della relativa modulistica. Il documento è stato successivamente diffuso a tutti i dipendenti e pubblicato nella Intranet aziendale.

L'impegno dell'Agenzia nella diffusione della cultura della legalità e nella prevenzione degli illeciti è stato valorizzato nell'ambito del Piano performance 2025 con la previsione di un obiettivo trasversale per la realizzazione di **attività di divulgazione in materia di Whistleblowing**. Tutte le strutture dell'Agenzia hanno, infatti, espletato una sessione obbligatoria di formazione e sensibilizzazione sulla procedura interna di segnalazione degli illeciti e tutela del segnalante, adeguata alle prescrizioni del D.Lgs. n. 24/2023 ed aggiornata con la Determinazione del Commissario Straordinario n. 1022 del 28.5.2024.

Le modalità di adempimento sono state declinate in base alle esigenze logistiche delle singole strutture d'ufficio, sulla base, comunque di un percorso formativo appositamente creato e reso fruibile *on-demand* sulla Intranet aziendale, articolato in n. 12 schede tecniche con *slide* e *FAQ* sulla normativa di riferimento.

Riguardo alla misura della **rotazione straordinaria** (ai sensi dell'art. 16, co. 1, lett. I-quater del D.lgs. n. 165/2001), è stata elaborata un'informativa in merito alle procedure da attivare in caso di dipendenti interessati da procedimenti dell'Autorità Giudiziaria. Il documento è stato trasmesso via e-mail a tutto il personale e pubblicato contestualmente nella intranet aziendale.

Tra le principali misure anticorruptive programmate nel PIAO rientra la **formazione in materia di etica, integrità e gestione del rischio** (art. 1, comma 9, lett. b, L. 190/2012). In quest'ottica, anche nel 2025 sono state promosse importanti iniziative per il personale di ARPAL Umbria. Nello specifico, grazie all'attivazione e all'implementazione della piattaforma *Syllabus*, tutti i dipendenti hanno completato il percorso di n. 8 ore intitolato 'La strategia di prevenzione della corruzione e la trasparenza amministrativa. A questo si sono aggiunti n. 6 corsi specialistici erogati dalla Scuola Umbra di Amministrazione Pubblica (Villa Umbra) della durata complessiva di n. 25 ore, che hanno visto la partecipazione di n. 14 dipendenti.

Nel 2025 è altresì proseguita l'implementazione del **Registro degli accessi**, istituito in attuazione del "Regolamento per l'esercizio del diritto di accesso ai documenti, dati e informazioni di ARPAL Umbria", che ha disciplinato in maniera organica e coordinata le tre tipologie di accesso (accesso civico semplice e accesso civico generalizzato, accesso documentale di cui alla legge 241/90), dando piena attuazione all'istituto dell'accesso civico introdotto dal D.lgs. 97/2016. Il Registro, articolato in tre sottosezioni, viene aggiornato semestralmente e pubblicato nell'apposita sezione dell'Amministrazione Trasparente del sito *web* istituzionale. Al 31 dicembre 2025 sono pervenute n. 1.675 istanze esclusivamente di accesso documentale, di cui n. 1.355 accolte, n. 191 rigettate in quanto non integrate e n. 129 in corso. La gran parte delle istanze documentali si riferisce a dati e documenti in possesso dei Centri per l'Impiego.

Nell'ambito della promozione della **trasparenza**, nel corso dell'anno è proseguita la costante attività di implementazione e aggiornamento della sezione Amministrazione Trasparente del sito *web* istituzionale, consolidando le misure organizzative idonee ad assicurare la regolarità dei flussi informativi. Il corretto assolvimento degli obblighi di pubblicazione al 30 novembre 2025 è stato confermato dall'attestazione dell'OIV del 15 gennaio 2026, rilasciata ai sensi della Delibera ANAC n. 192/2025. In questo contesto, è risultata fondamentale l'attività di monitoraggio semestrale prevista dal D.lgs. 33/2013 e condotta sulla base dello schema dei flussi allegato al PIAO, che ha visto una ulteriore implementazione con l'inserimento di indicazioni specifiche sulla tempistica di pubblicazione relativa ad ogni singolo adempimento e la relativa formalizzazione all'interno del PIAO 2026-2028.

L'azione, promossa dal RPCT con la struttura di supporto, ha beneficiato della costante collaborazione degli uffici dell'Agenzia e della puntuale individuazione delle responsabilità in capo alle singole strutture.

L'attività dell'Agenzia si è particolarmente concentrata, oltre che sul completamento dell'aggiornamento della Sezione "Bandi gara e contratti" in conformità alle disposizioni sulla digitalizzazione del ciclo di vita dei contratti (di cui al Codice dei contratti pubblici approvato con D.lgs. n. 36/2023), sull'adeguamento agli schemi di pubblicazione approvati con Delibera ANAC n. 495 del 25.09.2024, modificata con Delibera n. 481 del 3.12.2025, finalizzati alla creazione della Piattaforma Unica della Trasparenza. Tre sono gli schemi approvati e riguardano gli obblighi previsti dall'art. 4bis (Utilizzo delle risorse pubbliche), dall'art. 13 (Organizzazione) e dall'art. 31 (Controlli sull'organizzazione e sull'attività dell'amministrazione). Tale attività ha determinato una revisione in termini tecnici e contenutistici delle sezioni dell'Amministrazione trasparente interessate. Tutti i dati e i documenti sono stati pubblicati nel rispetto delle "Istruzioni operative" approvate da ANAC e dei principi di semplicità di consultazione, comprensibilità e facile accessibilità e riutilizzabilità.

Tutte le attività di promozione e applicazione del principio della trasparenza sono contenute, nell'azione svolta dall'Agenzia, con la disciplina in materia di **protezione dei dati personali**, attuando i principi di liceità del trattamento, esattezza, correttezza e minimizzazione dei dati e limitazione della conservazione degli stessi. In attuazione di quanto previsto dal Regolamento UE 2016/679 dal D.lgs. n. 196/2003 come modificato con D.lgs. 101/2018.

Anche in tale ambito, l'attività di formazione rivolta al personale ha rivestito un ruolo fondamentale. Nel mese di giugno 2025, è stato fornito supporto all'organizzazione di due eventi formativi (per un totale di n. 8 ore) tenuti dal DPO: il primo rivolto a tutto il personale e il secondo, di livello specialistico, dedicato a Dirigenti, Posizioni Organizzative (PO) e referenti privacy.

Parallelamente, è proseguito l'aggiornamento del Registro dei trattamenti di ciascun Servizio attraverso il *software* "DPM - Data Protection Manager", progettato per automatizzare e semplificare gli adempimenti normativi. L'attività, coordinata dal DPO di ARPAL Umbria attraverso oltre n. 8 incontri nel secondo semestre, ha consentito il completo aggiornamento del Registro e la redazione della Valutazione di impatto sulla protezione dei dati (DPIA) per i trattamenti censiti. Il processo si inserisce in un percorso avviato a fine 2024 con la completa formalizzazione delle nomine dei dipendenti autorizzati al trattamento dei dati.

3.2 Le azioni verso l'esterno: politiche attive, sostegno alle imprese, inclusione attiva

Con l'obiettivo del costante miglioramento dell'efficacia e della qualità dei servizi offerti, ARPAL Umbria nel 2025 ha orientato principalmente la propria azione all'ulteriore consolidamento della collaborazione pubblico/privato, sotto la guida dei Centri per l'Impiego, nell'erogazione delle misure di politica attiva del lavoro e nell'attività di intermediazione a beneficio del tessuto produttivo locale, anche attraverso l'implementazione di un'offerta formativa dinamica rispondente ai fabbisogni espressi dal territorio.

Attuazione territoriale e risultati del Programma GOL

L'attuazione del Programma Garanzia di Occupabilità dei Lavoratori (GOL), finanziato dal Next Generation EU nell'ambito della Riforma 1.1 del PNRR, che l'Agenzia gestisce in Umbria essendo stata individuata come soggetto attuatore ai sensi della D.G.R. n. 595 del giugno 2022, ha assorbito buona parte dell'attività svolta sul territorio dai Centri per l'Impiego e dall'intera rete regionale pubblico-privata.

A riguardo, il 31 dicembre 2025 è stato raggiunto il rilevante risultato del conseguimento da parte dell'Umbria di tutti gli obiettivi *target* fissati.

Addirittura, la rendicontazione finale presentata al Ministero del Lavoro il 9 gennaio 2026, ha certificato il pieno superamento degli obiettivi comunitari, essendo stati attestati ben n. 55.860 beneficiari raggiunti e n. 14.725 lavoratori formati, tra i quali n. 6.444 sulle competenze digitali, superando in anticipo anche il target fissato per il 30 giugno 2026, collocando la Regione Umbria tra quelle maggiormente performanti.

Ne è conseguita l'assegnazione di una premialità di performance pari a 3,2 milioni di euro che portano la dotazione complessiva finale a 66,1 milioni di euro, di cui oltre 46 milioni destinati specificamente alla formazione professionale, consentendo la prosecuzione delle attività del Programma anche nel corso del 2026.

Dall'avvio effettivo nel luglio 2022 hanno aderito al Programma quasi n. 66.000 persone, disoccupati in cerca di lavoro, percettori di ammortizzatori sociali in costanza e in assenza di rapporto di lavoro ma anche lavoratori con minori chances occupazionali e con redditi molto bassi, che hanno potuto fruire di servizi per il lavoro e di misure formative erogati nel rispetto degli standard nazionali nel quadro degli avvisi pubblici adottati da ARPAL e grazie ad una concertata e sinergica azione tra gli operatori pubblici e privati del sistema regionale del lavoro e dell'apprendimento.

A fianco dei n. 5 Centri per l'Impiego e dei n. 14 sportelli localizzati nel territorio hanno infatti operato, nel corso dell'intera durata del Programma, n. 22 Agenzie per il lavoro, n. 46 Organismi di formazione e n. 9 Autoscuole dando concretezza, attraverso un'azione strategica ed unitaria, alla riforma finalizzata al

ridisegno dei servizi per il lavoro e della formazione al fine di migliorare l'inserimento lavorativo delle persone in cerca di lavoro, offrendo loro, tempestivamente, percorsi personalizzati di attivazione per facilitarne l'ingresso o reingresso al lavoro, innalzandone le competenze attraverso percorsi di riqualificazione o aggiornamento professionale.

Le attività formative sono state rese disponibili attraverso il “Catalogo regionale dell’offerta formativa GOL” accessibile dal sito istituzionale di ARPAL Umbria, che ne ha coordinato anche le modalità di alimentazione e aggiornamento da parte degli enti di formazione realizzatori del Programma. Oltre alle sezioni “*Reskilling, Upskilling, e formazione per le competenze digitali*” sono state previste nel corso della durata del programma un’area per le competenze di base, dedicata ai corsi di lingua italiana per stranieri; è stata inoltre arricchita l’offerta relativamente all’acquisizione di patenti di guida C e D con CQC e alla formazione di breve durata, con corsi sulla lingua inglese e sulle competenze per l’autoimpiego.

Ad ogni beneficiario, sulla base degli esiti della profilazione realizzata attraverso un *assessment* qualitativo, è stato proposto uno tra i cinque percorsi di politica attiva del lavoro in cui è articolato il Programma: Percorso 1 - Reinserimento occupazionale: rivolto alle persone più facilmente ricollocabili; Percorso 2 – Aggiornamento/*Upskilling*: rivolto a lavoratori che necessitano di aggiornare le proprie competenze; Percorso 3 – Riqualificazione/*Reskilling*: rivolto a lavoratori che necessitano di interventi di riqualificazione; Percorso 4 - Lavoro e inclusione: rivolto a soggetti fragili; Percorso 5 - Ricollocazione collettiva: rivolto a lavoratori a rischio di disoccupazione in contesti di crisi aziendale.

La ripartizione dei partecipanti al Programma per percorso è connotata da una spiccata prevalenza del Percorso 1 (68%), sul quale convergono le persone in transizione occupazionale ma con un elevato potenziale di ricollocazione, per i quali spesso risulta sufficiente un’attività di orientamento specialistico erogata dagli operatori dei centri per l’impiego o delle agenzie per il lavoro per indirizzarli verso le opportunità occupazionali offerte nel territorio regionale. La possibilità introdotta con l’aggiornamento del Programma GOL a partire dal 2023 di offrire, tempestivamente, anche a loro attività di formazione breve è stata accolta molto positivamente: tra i n. 14.725 formati oltre il 45% appartiene al Percorso 1. I percorsi 2 e 3, caratterizzati dall’erogazione di formazione per esigenze di aggiornamento o riqualificazione, quindi con corsi di durata più breve nel primo caso raccolgono beneficiari quasi in eguale misura, oltre al 14%.

In termini di fruizione di formazione, il Percorso 2 *Upskilling* ha visto una percentuale maggiore di partecipanti con formazione conclusa 27% rispetto al Percorso 3 *Reskilling* 23%. Nel Percorso 4 dedicato ad Inclusione e lavoro si è concentrato il 2,4% degli individui che hanno partecipato al Programma GOL e

il 3,6% dei formati, mentre i lavoratori interessati da crisi aziendali trattati nell'ambito del Percorso 5 Ricollocazione collettiva sono stati lo 0,6% e l'1,3% dei formati.

L'efficacia complessiva del Programma sul territorio è confermata dall'analisi delle Comunicazioni Obbligatorie in ordine alle chance occupazionali reali, da cui emerge che al 31 Dicembre 2025, a distanza di sei mesi dalla presa in carico, il 47,1% dei beneficiari umbri ha riscontrato un rapporto di lavoro attivo, un dato ampiamente superiore alla media nazionale del 38,7%.

Appare rilevante evidenziare inoltre che l'Umbria, grazie al lavoro di ARPAL, ha pienamente centrato anche il *target* relativo alla capacità di almeno l'80% dei Centri per l'impiego pubblici di erogare un *set* di misure di orientamento, accompagnamento, supporto e gestione delle situazioni di vulnerabilità e fragilità sociale coerenti con i LEP definiti nell'ambito del Programma GOL, attestando tale traguardo in riferimento a tutti e n. 5 i CPI regionali.

Nel corso del 2025 sono state intensificate le attività del Programma GOL al fine del raggiungimento dei target concordati con l'UE e la relativa rendicontazione alla Commissione europea da parte dell'Amministrazione centrale titolare, il Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

In questa ottica sono stati realizzati gli aggiornamenti del PAR GOL Umbria che hanno previsto l'attivazione di misure funzionali al perseguimento del *target*, quali il Modulo Duale GOL, la concessione di Bonus per incentivare la partecipazione attiva ai corsi di formazione presenti nel Catalogo regionale dell'offerta formativa GOL da parte dei beneficiari presi in carico nel Programma GOL e assegnati ai Percorsi 1, 2, 3 e 4 e la realizzazione di un Sistema informativo per la gestione della formazione in GOL e in prospettiva della formazione finanziata e non finanziata in Umbria.

Nel quadro della collaborazione con il Servizio competente in materia di Istruzione della Regione Umbria è stato quindi approvato l'Addendum Modulo duale GOL al PAR e sottoscritta apposita Convezione per il finanziamento con le risorse del PNRR assegnate ad ARPAL Umbria dell'offerta formativa leFP in modalità Duale dei I e IV anni dell'anno formativo 2025-2026. Nel mese di ottobre 2025 hanno preso avvio n. 23 corsi per il I anno e n. 18 corsi per il IV anno, erogati rispettivamente da n. 11 e n. 8 diversi organismi di formazione accreditati, che hanno consentito la rendicontazione con attestazione parziale al 31.12.2025 di n. 320 giovani.

Con Determinazione del Commissario straordinario n. 1408 del 19.08.2025 è stato approvato l'Avviso pubblico "Bonus per la partecipazione alla formazione GOL". Questo contributo una *tantum* di importo forfettario connesso alla durata della formazione è stato destinato ai beneficiari che avessero completato con successo uno tra i corsi di formazione inseriti nel Catalogo regionale dell'offerta formativa GOL, fungendo da acceleratore ai fini del raggiungimento del target formati M5C1-4 al

31.12.2025 indicato dal Decreto interministeriale dell'11 febbraio 2025, pubblicato in Gazzetta Ufficiale n. 88 del 15 aprile 2025.

Al 31.12.2025 risultano pervenute n. 2.855 richieste di bonus, di cui n. 122 sono state ritenute inammissibili l'esito dell'istruttoria realizzata dagli uffici dell'Agenzia. Alla medesima data, per n. 1.435 richieste risulta completata la procedura di liquidazione a favore dei beneficiari partecipanti ai corsi GOL.

Le azioni intraprese e i risultati conseguiti nell'ambito del Programma GOL costituiscono un importante patrimonio di esperienza e di pratiche gestionali nell'ambito degli interventi per l'attuazione delle misure dell'Assegno di Inclusione (ADI) e del Supporto Formazione Lavoro (SFL) introdotti dal decreto-lavoro (Decreto-legge 4 maggio 2023, n. 48 recante "Misure urgenti per l'inclusione sociale e l'accesso al mondo del lavoro", convertito con modificazioni dalla legge 3 luglio 2023 n. 85).

La presa in carico dei soggetti beneficiari di SFL e ADI (attivabili al lavoro) nel 2025 ha riguardato:

- n. 385 beneficiari SFL che risultano inseriti nei percorsi di politica attiva del Programma GOL e che sono stati convocati dai CPI in modo da potersi immediatamente attivare per ricevere la formazione e le misure di politica attiva;
- n. 290 beneficiari di ADI rientranti nella categoria degli attivabili al lavoro, i quali sono stati indirizzati verso uno dei quattro percorsi previsti dal programma.

Sviluppo del Sistema formativo, Repertorio regionale delle qualificazioni professionali e degli standard di processo, Catalogo Unico dell'Offerta Formativa Regionale (CURA) e Sistema IVC.

Il sistema integrato della formazione professionale e dell'apprendimento permanente ha trovato nel **Catalogo GOL** il proprio fulcro operativo per la riqualificazione delle competenze, grazie alla costante operazione di adeguamento dell'offerta formativa erogabile ai fabbisogni di competenze del tessuto economico-produttivo locale e alle caratteristiche dei beneficiari, posta in essere attraverso appositi avvisi, che hanno consentito l'ampliamento dell'offerta di formazione breve sia tecnico-specialistica che per lo sviluppo di competenze digitali, per agevolare la fruizione delle misure formative.

Alla luce di tale sviluppo, il Catalogo oggi conta oltre n. 220 tra corsi di riqualificazione, aggiornamento e formazione per le competenze digitali: nel 2025 sono stati avviati n. 1.551 singoli corsi, portati a termine con successo da n. 9.631 allievi finali. Nel dettaglio si registrano n. 548 corsi di aggiornamento conclusi da n. 3.337 beneficiari, n. 309 corsi di riqualificazione conclusi da n. 1.692 beneficiari, n. 612 corsi di formazione per lo sviluppo di competenze digitali conclusi da n. 4.114 beneficiari, n. 82 corsi di

acquisizione di competenze linguistiche italiano di base e avanzate conclusi da n. 488 beneficiari.

Contestualmente al costante adeguamento del Catalogo GOL, nel corso del 2025, è proseguita l'attività di gestione e implementazione del **Catalogo Unico dell'Offerta Formativa Regionale (CURA)** che ha registrato un significativo avanzamento, consolidando il ruolo dello strumento quale riferimento centrale per la programmazione e l'erogazione delle attività formative riconosciute non finanziate.

Al 31 dicembre 2025 risultano complessivamente inseriti nel CURA n. 1.752 progetti formativi, riconducibili a n. 137 standard professionali e n. 149 standard formativi, a testimonianza dell'ampiezza e della diversificazione dell'offerta formativa regionale rispetto alle qualificazioni presenti nel Repertorio. Nel corso dell'anno di riferimento sono stati inseriti nel Catalogo n. 52 nuovi progetti, incrementando ulteriormente la copertura delle figure professionali e dei fabbisogni del mercato del lavoro umbro.

Sul versante dell'effettiva erogazione, nel 2025 sono stati n. 265 i percorsi avviati, che al 31 dicembre hanno visto formate complessivamente n. 2.788 persone. Tali dati confermano il progressivo consolidamento del sistema formativo regionale e la capacità del Catalogo di tradursi in concrete opportunità di qualificazione e riqualificazione professionale per la cittadinanza e i lavoratori della regione Umbria.

Con riferimento allo sviluppo e all'aggiornamento del **Repertorio Regionale delle Qualificazioni Professionali e degli Standard di processo**, nel corso del 2025 l'attività tecnica ha consentito di conseguire i seguenti risultati:

- approvazione di n. 5 nuovi standard professionali e formativi, con conseguente ampliamento della base qualificatoria del sistema regionale e rafforzamento della corrispondenza tra offerta formativa e profili professionali riconosciuti a livello regionale e nazionale;
- implementazione della sezione del Repertorio dedicata alle singole Unità di Competenza (UC), a supporto dei processi di progettazione formativa, riconoscimento, validazione.

Le attività svolte si collocano nel quadro del costante impegno dell'Agenzia a mantenere aggiornato e funzionale il Repertorio quale infrastruttura portante del sistema regionale della formazione professionale, in coerenza con le evoluzioni del quadro normativo nazionale e con i fabbisogni espressi dal tessuto produttivo regionale.

In stretta continuità con lo sviluppo del sistema formativo, la struttura competente dell'Agenzia ha presieduto all'implementazione del **Sistema di individuazione, validazione e certificazione e delle**

competenze ai sensi del D.Lgs. n. 13/2013.

A tal fine, nel mese di aprile, è stata formalizzata una proposta di atto organica per la Titolazione dei soggetti erogatori dei servizi IVC (Individuazione, Validazione e Certificazione delle competenze), corredata dai relativi criteri di accertamento, dalle modalità di verifica del mantenimento dei requisiti e dai *fac-simile* dei modelli di candidatura per l'inserimento nell'elenco regionale. L'adozione formale dell'atto è stata tuttavia temporaneamente differita al fine di attendere il necessario completamento dell'iter di modifica della Legge Regionale n. 1/2018 e le successive deliberazioni della Giunta Regionale, presupposti indispensabili per garantire la piena armonia e la legittimità del quadro regolamentare umbro.

Nell'anno di riferimento, un ulteriore e qualificante ambito di intervento ha riguardato l'**estensione del servizio IVC** a soggetti in condizione di svantaggio sociale, con l'obiettivo di rendere il sistema di certificazione delle competenze uno strumento concreto di inclusione e reinserimento lavorativo.

ARPAL Umbria ha infatti sottoscritto un **Protocollo d'intesa con Comunità Incontro ETS** per l'attivazione di percorsi di individuazione, validazione e certificazione delle competenze (IVC) a favore degli ospiti della Comunità, in un'ottica di inclusione sociale e reinserimento lavorativo. ARPAL Umbria si è impegnata ad attivare il servizio di IVC con proprio personale qualificato direttamente presso le sedi della Comunità, fornendo supporto metodologico e partecipando al Tavolo tecnico di coordinamento. La collaborazione prevede una fase sperimentale su un campione di n. 10 ospiti, a cui seguirà l'eventuale estensione a regime del servizio.

ARPAL Umbria ha inoltre approvato lo schema di **Protocollo d'intesa con il Provveditorato Regionale Amministrazione Penitenziaria Toscana – Umbria**, volto all'attivazione del servizio di IVC (Individuazione, Validazione e Certificazione delle competenze) all'interno delle carceri umbre, nell'ambito del progetto "IVCC - Progetto Carceri". L'iniziativa mira a mettere in trasparenza e certificare le competenze formali, non formali e informali acquisite dai detenuti, anche durante la permanenza in carcere, favorendone il futuro reinserimento sociale e lavorativo. Nel 2025 si è proceduto all'approvazione del solo schema di protocollo, la cui sottoscrizione formale tra le Parti è ancora da definire.

In coerenza con le competenze istituzionali attribuite ad ARPAL Umbria dalla legge regionale n. 1/2018 in materia di sistema formativo, qualificazioni professionali e apprendimento permanente, l'Agenzia ha contribuito in modo diretto alla definizione del quadro normativo regionale di riferimento, elaborando

il testo della **Legge Regionale 26 settembre 2025, n. 6.**

La legge, adottata nell'ambito del PNRR – Missione 7-10, Riforma 5, Piano Nuove Competenze-Transizioni (PNC-T) – introduce modificazioni e integrazioni alla legge regionale n. 1/2018, con l'obiettivo di rafforzare gli strumenti regionali di contrasto al disallineamento tra domanda e offerta di competenze nel mercato del lavoro. Il provvedimento consolida e aggiorna il sistema regionale di formazione professionale, incidendo in particolare sugli istituti relativi al Repertorio delle qualificazioni, al Catalogo dell'offerta formativa e al sistema IVC.

Azioni di sostegno al sistema produttivo

Gli interventi realizzati nell'ambito del Programma GOL hanno fornito un contributo anche all'obiettivo strategico di proseguire l'azione di sostegno al sistema produttivo, per rafforzarne la capacità in termini di produttività, innovazione, internazionalizzazione, aumentando le opportunità occupazionali, attraverso l'investimento sulle competenze, sulla qualità e sulla stabilità del lavoro come componente essenziale per lo sviluppo.

L'obiettivo è stato tradotto in interventi orientati a favorire l'incontro tra domanda e offerta di lavoro attraverso la costruzione di un'offerta formativa dinamica rispondente al fabbisogno espresso dai soggetti produttivi del territorio finalizzata a ridurre lo *skill mismatch*.

In tal senso, la costante implementazione del Catalogo regionale dell'offerta formativa GOL, di cui sopra si è detto, ha consentito di indirizzare l'offerta di percorsi di aggiornamento e riqualificazione nella direzione del soddisfacimento dei fabbisogni suddetti, proponendo di rendere disponibili alle imprese risorse umane in possesso dell'adeguato bagaglio di competenze anche nell'ottica dell'adattamento alle transizioni green e, soprattutto digitale.

Al fine di sostenere l'incremento dell'occupazione e la stabilità contrattuale, sempre in integrazione con il Programma GOL, sono stati gestiti importanti avvisi pubblici a valere sulle risorse comunitarie del PR FSE+ 2021-2027 e di cofinanziamento nazionale. L'avviso "Incentivi all'assunzione 2024", approvato con Determinazione commissariale n. 2334/2024 con uno stanziamento iniziale di € 4.000.000,00 a valere sulle risorse dell'Asse I Occupazione del PR Umbria FSE+ 2021-2027, Obiettivo Specifico a), ha finanziato contratti a tempo indeterminato o a termine superiori a 12 mesi per disoccupati, inattivi e per i beneficiari del GOL che, dopo la presa in carico da parte dei CPI, siano stati inseriti in uno dei 5 Percorsi del Programma usufruendo di almeno un LEP di orientamento specialistico, e/o

accompagnamento al lavoro, e/o formazione, riservando a questi ultimi il 50% delle risorse.

L'attività istruttoria sull'ammissibilità delle istanze presentate, a seguito di proroga dei termini procedurali disposta con Determinazione Dirigenziale di febbraio 2025, si è conclusa in data 11 aprile 2025 con l'adozione della Determinazione Dirigenziale n. 554 di approvazione della graduatoria. A fronte di n. 926 domande di incentivo che hanno interessato n. 482 imprese, l'attività istruttoria ha ammesso e interamente finanziato n. 324 contratti per complessivi 3.994.000,00 euro a valere sull'impegno di spesa originario, lasciando in graduatoria n. 602 istanze ammissibili ma prive di copertura per insufficienza di fondi.

Successivamente, l'Avviso "Incentivi per l'occupazione stabile 2025", approvato con Determinazione Dirigenziale n. 1355 del 12 agosto 2025, ha concesso aiuti per assunzioni e trasformazioni a tempo indeterminato effettuate a partire dal 1° agosto 2025. L'istruttoria iniziale, definita con D.D. n. 2312 del 3 dicembre 2025, ha riscontrato n. 1.567 domande ammissibili. Al fine di massimizzare l'efficacia e dare risposta al vasto fabbisogno del sistema produttivo, le risorse iniziali del Fondo Sviluppo e Coesione (FSC) sono state integrate con economie interne e risorse dell'Asse I del PR FSE+, permettendo di finanziare con successo un totale di n. 623 domande e mobilitando complessivamente 5.837.846,37 euro, ripartiti in 4.841.520,37 euro da quota FSC e 996.326,00 euro da quota FSE+, lasciando provvisoriamente in graduatoria n. 927 domande ammissibili.

Le imprese umbre hanno continuato ad avvalersi anche nel 2025 dell'offerta formativa pubblica finanziata rivolta agli apprendisti e finalizzata alla formazione di base e trasversale nell'ambito dell'apprendistato professionalizzante coordinata dall'avviso "Apprendistato pro"

In questo ambito ARPAL Umbria, infatti, alimenta e gestisce un sistema estremamente flessibile e personalizzato caratterizzato dall'approvazione e finanziamento annuale di Piani formativi - proposti dagli enti accreditati che confluiscono in un'apposita sezione del Catalogo Regionale per l'Offerta di Apprendimento (CURA).

La sezione "Apprendistato" del Catalogo conta nel 2025 n. 38 Piani formativi per altrettanti soggetti proponenti, per un totale di n. 478 progetti e oltre n. 1.200 unità formative riconducibili alle 12 Aree di competenza in cui il Catalogo stesso si articola. Le risorse finanziarie assegnate ai soggetti proponenti per l'attivazione dei relativi percorsi formativi a valere sul Catalogo sono state per l'annualità 2025 pari a € 2.058.110,00. Gli allievi formati sono stati n. 3850.

Il Programma GOL ha contribuito, altresì a garantire la stabilità del lavoro attraverso il Percorso 5 –

Ricollocazione Collettiva, già richiamato.

Il Percorso, tramite la coniugazione di strumenti di politica attiva e passiva del lavoro, mira a contenere i periodi di sospensione dal lavoro, supportando la gestione degli esuberi e le eventuali esigenze di adeguamento delle competenze sulla base di quanto stabilito negli accordi di consultazione sindacale tra le parti datoriali e sindacali. In questo quadro sono previste misure variabili in base alle specificità delle singole procedure di crisi aziendale e comunque riconducibili ad attività di orientamento specialistico, accompagnamento al lavoro, formazione di *upskilling*, *reskilling* e per le competenze digitali rispondenti alle regole e procedure del Programma.

In questo senso, il Percorso si integra con lo strumento della Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria (CIGS), attualmente regolamentata dal D.Lgs. n. 148/2015 e dal DL n. 109/2018, disciplinati attraverso varie circolari operative emanate nel tempo dal MLPS e INPS.

Rispetto alle richieste di accesso alla Cassa avanzate dalle imprese in stato di crisi, ARPAL Umbria partecipa ed in alcuni casi gestisce sia la fase relativa all'esame congiunto, prodromico all'autorizzazione da parte del MLPS del trattamento di integrazione salariale (poi erogato da INPS), sia la definizione dei piani di politiche attive per il lavoro, successivamente attuati attraverso i centri per l'impiego.

L'annualità 2025 ha visto un consolidamento di questa attività gestita in sinergia con la *Task Force* regionale e con il supporto di Sviluppo Lavoro Italia a salvaguardia dei livelli occupazionali.

Le aziende interessate sono n. 9 per un totale di n. 429 lavoratori. Di questi n. 332 lavoratori sono stati presi in carico nell'ambito del Percorso 5 GOL e ad essi, in termini di prestazioni complessive a far data 31.12.2025, sono stati erogati 330 LEP di orientamento specialistico (di cui n. 326 seminari informativi di gruppo e n. 321 orientamenti individuali, n. 311 servizi di accompagnamento al lavoro e n. 138 di avviamento a formazione).

Oltre che con gli strumenti sopra descritti, il contrasto alle situazioni di crisi, cui l'Agenzia dedica da sempre un'attenzione speciale, è stato affrontato anche con il presidio delle procedure connesse ai licenziamenti collettivi e alla mobilità in deroga in area di crisi complessa, inclusa la definizione di azioni di politica attiva per i lavoratori coinvolti, nonché attraverso la partecipazione alla "Task Force Crisi d'Impresa", composta da attori chiave del contesto regionale (Gepafin, Svilupumbria, Sviluppo Lavoro Italia) e finalizzata a implementare nuove modalità di identificazione delle situazioni di potenziale crisi e di gestione più rapida ed efficace delle crisi già conclamate, individuando i più efficaci percorsi di

ricollocazione collettiva e le migliori modalità di utilizzo di misure attive e passive del lavoro funzionali al mantenimento dei livelli occupazionali.

Nel 2025 si sono quindi resi necessari i seguenti ulteriori interventi:

- licenziamenti collettivi: procedure che hanno interessato n. 23 aziende per un totale di n. 303 esuberanti nelle unità produttive ubicate in Umbria;
- attività amministrative relative alla mobilità in deroga in area di crisi complessa (Terni/Narni): gestione di n. 8 istanze.

Ulteriori prestazioni dei servizi per il lavoro e attuazione della legge n. 68/1999

È ispirata all'obiettivo dell'implementazione degli standard di servizio e dell'uniformità dei livelli essenziali delle prestazioni sull'intero territorio regionale anche tutta l'ulteriore attività istituzionale gestita dai Centri per l'Impiego, nell'ottica di un costante incremento dell'attenzione per i bisogni dell'utenza, in particolare di quella presa in carico dalla legge 68/1999.

Rientra in questo ambito il servizio per gli avviamenti a selezione presso le Pubbliche Amministrazioni ai sensi dell'articolo 16 della Legge n. 56/1987, in cui nel 2025 sono state gestite complessivamente n. 16 aste pubbliche, ripartite nei vari bacini territoriali della regione, che hanno condotto all'effettivo avviamento a selezione di n. 26 unità totali.

Sul fronte delle ricerche di personale e della mediazione per conto delle imprese, sono state gestite direttamente n. 1.043 richieste di inserimento, alle quali si sommano ulteriori n. 835 richieste evase nell'ambito delle procedure previste dal Decreto Flussi per l'ingresso di lavoratori stranieri.

Rispetto ai tirocini attivati, si registra l'avvio complessivo di n. 517 percorsi extracurricolari, con una percentuale di trasformazioni in assunzione effettiva che, a distanza di tre mesi dalla conclusione del tirocinio, risulta superiore al 60%.

Le attività a supporto dell'autoimpiego e della rete EURES hanno visto la realizzazione, nel corso del 2025, di n. 20 interventi informativi volti alla creazione d'impresa, con il coinvolgimento di un'utenza complessiva di n. 980 soggetti, mentre lo sportello EURES ha erogato n. 130 colloqui specialistici di orientamento per la mobilità professionale in Europa, e ha realizzato n. 30 workshop tematici.

In linea con l'attivazione della Piattaforma nazionale SIISL e in applicazione di quanto previsto dagli artt. 25 e 26 del D.L. n. 60/2024, ARPAL Umbria nel 2025 ha impresso un forte impulso al rispetto del principio di condizionalità di cui al D.Lgs. n. 150/2015. A tal fine, nel mese di aprile è stata formalizzata

una nuova procedura tecnico-gestionale, agganciata alle potenzialità del sistema informativo SIL regionale, finalizzata al trattamento dei beneficiari di ammortizzatori sociali (NASPI e DISCOLL) inadempienti. In attuazione di tale dispositivo, le Sezioni dei Centri per l'Impiego dell'Area Nord e dell'Area Sud hanno intercettato e convocato d'ufficio presso le proprie sedi n. 116 percettori che non avevano provveduto a prenotare autonomamente l'appuntamento obbligatorio entro i 15 giorni dalla domanda all'INPS, riavviandoli coattivamente verso i percorsi di politica attiva e la firma del Patto di servizio.

Le attività a supporto dell'inserimento lavorativo dei disabili e delle categorie protette, svolte in applicazione della Legge n. 68/1999, presentano al 31 dicembre 2025 un quadro di flussi consolidati. Sotto il profilo delle iscrizioni attive, risultano registrati nelle liste provinciali dell'Umbria n. 1753 persone con disabilità ai sensi dell'articolo 1 della norma e n. 44 soggetti appartenenti alle categorie protette di cui all'articolo 18. Nel corso del 2025 si registrano n. 331 assunzioni complessive per l'articolo 1 presso datori di lavoro privati e n. 8 contratti attivati presso datori di lavoro pubblici, cui si aggiungono n. 17 assunzioni formalizzate per la platea dell'articolo 18 e l'inserimento mirato di n. 2 centralinisti non vedenti ai sensi della Legge n. 113/1985.

Relativamente agli strumenti di conformità aziendale per le imprese soggette all'obbligo, sono state stipulate n. 155 convenzioni ordinarie ex articolo 11 per la messa a disposizione di n. 219 posti di lavoro stabili. Risultano inoltre autorizzati n. 600 procedimenti di computo disabili ex articolo 4 e portati a termine i controlli ispezioni sulle autocertificazioni ex articolo 17 per un totale di n. 2.586 datori di lavoro privati. Le richieste di personale ed i bandi specificamente pubblicati sulla vetrina dell'Agenzia e gestiti dagli operatori sono stati n. 180 per la quota dell'articolo 1 e n. 37 per l'articolo 18.

Tuttavia, al fine di elevare stabilmente l'efficacia dei servizi legati alla Legge n. 68/1999 e rafforzare l'inclusione lavorativa delle persone con disabilità, l'azione dell'Agenzia non si è limitata alla gestione dei flussi amministrativi ordinari. Nel mese di settembre, quindi, l'Agenzia ha formalmente recepito la definizione del nuovo Partenariato di rete finalizzato all'inclusione lavorativa dei disabili, volto a ottimizzare ed efficientare le attività di incrocio domanda/offerta di lavoro consolidando lo scambio informativo tra i CPI e gli attori specializzati del territorio.

L'obiettivo di riservare sempre maggiore attenzione agli specifici bisogni dell'utenza vulnerabile, al fine di migliorarne le opportunità di inserimento/reinserimento lavorativo, è stato perseguito anche

attraverso l'attuazione del sopra richiamato Percorso 4 – Lavoro e Inclusione del Programma GOL, in stretta collaborazione con l'articolata rete dei servizi territoriali. Il Percorso, infatti, consente una presa in carico integrata delle fasce più fragili e vulnerabili della forza lavoro, che presentano bisogni complessi - connessi alla presenza di ostacoli e barriere che vanno oltre la dimensione lavorativa - e che necessitano, quindi, di interventi calibrati sulle specifiche esigenze per renderne concreta l'occupabilità.

Nel 2025 sono state n. 746 le persone indirizzate al Percorso 4, portando la numerosità complessiva a 1.613 (2,4% del totale). Al 31.12.2025 hanno avviato attività di orientamento specialistico n. 1.080 beneficiari. In n. 700 hanno ricevuto un servizio di accompagnamento al lavoro e in n. 569 di avviamento a formazione; le attività formative concluse dai partecipanti iscritti al Percorso sono state n. 522, (n. 285 in ambito digitale).

Inoltre sono stati attivati n. 7 tirocini.

Nell'ambito del collocamento mirato delle persone con disabilità, l'Agenzia gestisce in complementarietà e a integrazione delle misure previste dalla normativa nazionale, le procedure ordinarie di propria competenza, ai sensi dell'art. 14 del D.Lgs. n. 276 del 10.09.2003 e art. 33 della L.R. n. 1 del 14.02.2018 e s.m.i. nonché la stipula delle relative convenzioni con le aziende sulla base della disciplina di cui alla DGR n. 1210 del 17.11.2023.

L'Agenzia partecipa inoltre costantemente all'Osservatorio regionale sulla Disabilità e ai Tavoli regionali di Governance e di Coordinamento Tecnico per il monitoraggio del Piano regionale per gli interventi e i servizi sociali di contrasto alla povertà.

Attuazione della programmazione PR Umbria FSE+2021-2027

Una parte rilevante dell'azione di ARPAL Umbria si sviluppa nell'ambito della delega come Organismo Intermedio conferita dall'Autorità di Gestione per l'attuazione delle misure oggetto della programmazione regionale del Fondo Sociale Europeo, nella declinazione comunitaria del settennio di riferimento.

In tale ambito e con riferimento alle misure oggetto della delega compete, infatti, all'Agenzia la pianificazione operativa e l'erogazione degli interventi in materia di politiche attive, di formazione e apprendimento permanente.

L'attività 2025 si è sviluppata, quindi, principalmente nell'emanazione dell'Avviso *Incentivi 2025*,

finanziato a valere sulle risorse del PR Umbria FSE+ 2021-2027 – Asse I Occupazione – Obiettivo Specifico a) – Azione 1- *Azione di supporto alla creazione di nuova occupazione stabile attraverso l'incentivazione all'assunzione da parte delle imprese* integrate con risorse del Fondo Sviluppo Coesione, di cui si è già dato conto nel paragrafo dedicato alle azioni a sostegno del sistema produttivo, che ha visto la presa in carico di n. 1636 domande per un importo che ha superato i 15.000.000,00 di euro e l'ammissione a finanziamento di n. 1567.

Per l'analogo Avviso *Incentivi 2024*, le attività del 2025 si sono focalizzate nell'esito dell'istruttoria di ammissibilità di n. 926 domande presentate e di numero n. 324 domande ammesse a finanziamento per un ammontare di risorse pari ad € 3.994.000,00.

Nel corso del 2025 è stata pubblicata anche la III edizione dell'Avviso Tirocini Turismo e Cultura a valere su risorse FSC con il quale sono stati attivati n. 37 tirocini tra i mesi di maggio e novembre e sono state liquidate le indennità ai tirocinanti per un totale di € 104.613,33.

In tale quadro programmatorio sono stati, altresì, elaborati con costante periodicità tutti i *report* necessari per l'attestazione dell'avanzamento degli impegni e della spesa, che hanno evidenziato l'utilizzo delle risorse del PO FSE+ 2021-2027, del Programma Operativo Complementare e quelle del Fondo Sviluppo e Coesione.

Sul fronte delle attività di controllo, quelle relative al controllo *on desk* (amministrative e contabili) hanno riguardato in particolare l'Avviso "Incentivi" 2024, per una spesa controllata di € 2.386.748,49 pari a n. 207 domande di rimborso controllate.

Alla data del 31 dicembre 2025 sono state attestate, nel sistema informativo regionale Coesi domande di rimborso pari a € 2.192.920,99. All'interno di questo volume finanziario si collocano € 1.862.012,94 relativi alle erogazioni dell'Avviso pubblico "Incentivi all'assunzione 2024" ed € 330.908,05 associati allo sviluppo evolutivo e alla cooperazione applicativa del Sistema Informativo del Lavoro (SIL) regionale, in esecuzione dell'apposita determina a contrarre su accordo quadro Consip.

Inoltre sono stati elaborati dei monitoraggi periodici ai fini del controllo dell'Avanzamento della spesa del PR Umbria FSE+2021-2027.

Nel contempo si è provveduto nel sistema informativo regionale SIRU 1420 al controllo di n. 234 DDR a valere sul Programma Operativo Complementare e n. 150 relative al Fondo Sviluppo e Coesione.

Per quanto riguarda le attività di controllo, previste ai fini dell'analisi del rischio, le attività ispettive e di

audit contabile sono state n. 20 che si sono concluse, rispettando la *deadline* del 10 ottobre 2025, così come previsto dal Si.GE.CO ARPAL Umbria, per un ammontare complessivo pari a € 1.105.647,09.

Tra novembre e dicembre del 2025 sono stati altresì svolti n. 10 controlli in loco senza preavviso sulla base di un'estrazione casuale, pari al 20% dei percorsi formativi avviati nell'ambito del Programma GOL.